

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan salah satu faktor pendorong yang memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable*. Tantangan dan perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sumber daya manusia yang sering disebut *human capital*.

Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat, niscaya akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan solid dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu, dengan memperhatikan dan mengatur keberadaan SDM-nya tersebut merupakan salah satu usaha

perusahaan agar dapat mencapai tujuan usahanya. Namun demikian, masih banyak perusahaan yang tidak memanfaatkan SDM yang dimilikinya dengan baik, sehingga tujuan perusahaan menjadi tidak tercapai dengan maksimal.

Menurut (**Astuti & Prayogi, 2018**) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Selanjutnya menurut (**Mulyadi, 2017**) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Budaya Organisasi, Semangat, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja. Hal yang penting dalam kinerja yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kemampuan bekerjasama.

Kinerja seorang karyawan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji atau upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang baik, bahwa kecerdasan emosional adalah salah satu potensi terbesar dan terbaik yang dimilikinya oleh manusia, yang apabila berhasil dilaksanakan dan dioptimalkan sedemikian rupa, akan menghantar setiap pribadi manusia di dalam sebuah kehidupan yang penuh dengan kesuksesan dan kebahagiaan yang utuh dan sejati (**Yona, 2018**). PT Lembah Karet didirikan pada tahun 1950. Sebagai anggota Gabungan Perusahaan Karet Indonesia (GAPKINDO). Memiliki perkebunan karet dan memproses karet mentah menjadi karet SIR 20 dan karet *Crumb*. Memiliki sertifikat ISO 9001 YOQA. Proses produksi pada

PT. Lembah Karet dimulai dari proses mesin penggiling (*breaker*), mesin *hammer I*, *hammer II*, *mixing tank I*, *mixing tank II*, kemudian karet dibuat lembaran, digulung dan digantung maksimal 30 hari. Kemudian karet diolah dan dimasukkan pada mesin *cutter* dan diolah, terakhir dimasukkan dalam metal box.

Jumlah produksi serta penjualan PT. Lembah Karet tahun 2014-2018 produksi mencapai 154.931 Ton dan Ekspor mencapai 156.936 Ton. Akan tetapi pada tahun 2019 dan 2020 PT. Lembah Karet mengalami kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam melakukan produksi mengakibatkan terjadinya penurunan produksi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terjadinya fluktuasi kinerja pada PT. Lembah Karet Padang.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini yaitu kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan kepada karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja serta tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang memadai. Kurang terjalinnya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan. Adanya kecenderungan karyawan merasa tidak senang dengan budaya yang terdapat di dalam organisasi. Kurangnya penerapan motivasi juga mengakibatkan karyawan tidak merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti yang kita ketahui jika motivasi merupakan faktor pendorong dan juga sebagai daya penggerak bagi karyawan

Berikut adalah data produksi kinerja karyawan tahun 2019-2020 di PT

Lembah Karet Padang :

Tabel 1.1

Data Produksi Proses Basah Tahun 2019-2020

PT.Lembah Karet Padang

No	Bulan	Produksi Proses basah	
		2019	2020
1	Januari	3.219.595 kg	2.466.755 kg
2	Februari	3.074.785 kg	2.462.070 kg
3	Maret	2.126.681 kg	2.565.980 kg
4	April	2.708.075 kg	2.050.285 kg
5	Mei	2.771.980 kg	1.694.175 kg
6	Juni	2.066.685 kg	1.807.040 kg
7	Juli	2.602.270 kg	1.858.815 kg
8	Agustus	1.972.390 kg	1.839.670 kg
9	September	1.911.040 kg	1.768.520 kg
10	Oktober	1.988.425 kg	980.240 kg
11	November	2.114.585 kg	1.679.120 kg
12	Desember	2.042.650 kg	1.785.705 kg
Total produksi		28.599.161 kg	22.958.375 kg

Sumber : Diolah Oleh Penulis Tahun 2022

Pada tabel produksi proses basah diatas dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam memproduksi karet basah pada tahun 2020

dan di setiap bulannya pada tahun 2019-2020 produksi karet basah mengalami penurunan jumlah produksi. PT. Lembah karet hanya memproduksi 980.240 kg karet basah dibulan oktober ini merupakan produksi karet basah terendah dari bulansebelumnya.

Tabel 1.2

Data Produksi Proses Kering Tahun 2019-2020

PT. Lembah Karet Padang

No	Bulan	Produksi Proses kering	
		2019	2020
1	Januari	1.559.145 kg	1.560.265 kg
2	Februari	1.977.605 kg	1.580.320 kg
3	Maret	1.626.450 kg	1.601.530 kg
4	April	2.218.755 kg	1.642.270 kg
5	Mei	1.761.480 kg	1.258.110 kg
6	Juni	1.335.530 kg	1.179.360 kg
7	Juli	2.004.940 kg	1.201.025 kg
8	Agustus	1.661.205 kg	1.362.410 kg
9	Septembe r	1.293.880 kg	1.435.735 kg
10	Oktober	1.309.280 kg	1.345.400 kg
11	November	999.425 kg	769.959 kg
12	Desember	1.500.415 kg	1.072.925 kg
Total produksi		19.248.110 kg	16.009.309 kg

Sumber : Diolah Oleh Penulis Tahun 2022

Pada tabel produksi proses kering diatas dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam memproduksi karet kering pada tahun 2020 dandi setiap bulannya pada tahun 2019-2020 produksi karet kering mengalami penurunan jumlah produksi. Pada bulan November 2019 PT. Lembah karet hanya memproduksi 999.425 kg dan ditahun 2020 pada bulan yang sama produksi karet kering sangat merosot yaitu 769.959 kg ini merupakan produksikaret kering terendah dari bulan sebelumnya.

Pada tabel proses basah maupun proses kering diatas dapat disimpulkan bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan yang mengakibatkan terjadinya penurunan produksi. Total produksi karet basah ditahun 2019 yaitu 28.599.161 kg sedangkan total produksi karet basah ditahun 2020 yaitu 22.958.375 kg. Begitupun dengan karet kering juga mengalami penurunan produksi dimana pada tahun 2019 total produksi karet kering yaitu 19.248.110 kg sedangkan pada tahun 2020 produksi karet kering mengalami penurunan dengan total produksi 16.009.309 kg

Berdasarkan pernyataan diatas berarti kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan tersebut antara lain

adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja dan tempat kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi dalam melaksanakan tugas, tidak mencapainya target yang telah ditentukan dan kurang stabilnya tingkat pada produksi karet yang dicapai.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut (**Agung Ngurah Gede Suindrawan, 2021**) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (**Husnul Salwa, 2021**) Budaya organisasi dapat diartikan suatu nilai-nilai yang dianut anggota organisasi dan memandu perilaku anggota organisasi itu sendiri. Menurut (**Wicaksono, 2021**) Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (**Yulika, 2019**). Motivasi kerja ialah suatu dorongan yang timbul dari dalam individu yang akan mengarah ke perbuatan seseorang dengan goal untuk meggapai hasil yang diperlukan (**Shihab, 2022**).

Dengan fenomena yang terjadi, atasan mereka selalu menekan untuk berkerja lebih keras tanpa memperdulikan usaha karyawan. Karyawan selalu dituntut untuk mencapai hasil kerja melebihi target yang bisa dicapai. Pada sisi lainnya pimpinan juga cenderung tidak memperhatikan fungsi dan tugas pokok karyawan dalam pelaksanaan program kerja. Kondisi ini menyebabkan motivasi untuk bekerja menjadi turun/rendah.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Josephine, 2017)** yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Wicaksono, 2021)** yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh **(Sari & Aziz, 2019)** yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Ashari, 2020)** yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Hartono Siagian, 2020)** yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, Maka dari itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka dapat diutarakan

sebuah penelitian dengan

Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Lembah Karet Padang”.

1.1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam melakukan produksi mengakibatkan terjadinya penurunan produksi pada PT.Lembah Karet Padang.
2. Kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan PT.Lembah Karet Padang.
3. Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang memadai PT.Lembah Karet Padang.
4. Kurang terjalinnya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.
5. Adanya kecenderungan karyawan merasa tidak senang dengan budaya yang terdapat di dalam organisasi.
6. Kurangnya penerapan motivasi pada PT. Lembah Karet Padang mengakibatkan karyawan tidak merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7. Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.
8. Kurang kondusifnya lingkungan kerja dan tempat kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi dalam melaksanakan tugas.
9. Banyaknya ditemukan karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya serta tidak mencapainya target yang telah ditentukan pada PT. Lembah Karet Padang.
10. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Lembah Karet Padang masih tergolong rendah.

1.2 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan variabel independen Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Lembah Karet Padang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai dasar dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Lembah Karet Padang?

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Lembah Karet Padang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Lembah Karet Padang?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Lembah Karet Padang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Lembah Karet Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Lembah Karet Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Lembah Karet Padang.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Lembah Karet Padang.

1.1.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Lembah Karet Padang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk

mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.